

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran signifikan dan bahkan merupakan pranata utama dalam penyiapan sumber daya manusia. Pendidikan pada dasarnya menyiapkan peserta didik untuk hidup pada era mendatang yang akan ditandai dengan perubahan dalam segala aspek termasuk teknologi yang begitu cepat. Lembaga pendidikan harus merubah orientasinya dengan tidak hanya melatih peserta didik menguasai suatu keterampilan, tetapi lebih dari itu juga harus menyiapkan mereka untuk memiliki daya adaptasi yang baik, disamping harus memiliki komitmen moral yang baik, hidup berdampingan dengan baik dalam masyarakat yang multikultur, multireligi, dan multi etnis.

Semakin maju ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya, maka semakin tinggi dan kompetitif kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan. Untuk itu sekolah sebagai lembaga penyedia jasa pendidikan kehadirannya menjadi kebutuhan mutlak ditengah masyarakat. Seiring dengan kenyataan ini, maka tuntutan terhadap guru bermutu dari masyarakat luas akan semakin tinggi. Guru dituntut untuk menjadikan mutu sebagai tujuan utama dari aktivitasnya. Pendidikan yang visioner, memiliki misi yang jelas akan menghasilkan keluaran yang bermutu. Pengukuran indikator keberhasilan belajar siswa setelah menempuh proses pendidikan dari suatu jenjang pendidikan dilakukan dengan melakukan ujian nasional.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan adalah guru. Peran guru amat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran. Guru dituntut mampu memfasilitasi proses pembelajaran aktif yang mampu membangkitkan minat dan kemauan siswa dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Pendidikan perlu diorganisasi dan diarahkan pada pencapaian lima pilar pengetahuan, yaitu: (1) belajar untuk beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) belajar untuk mengetahui; (3) belajar untuk berbuat; (4) belajar untuk hidup antarsesama secara berdampingan; dan (5) belajar untuk membentuk jati diri (Rusman, 2009:427).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan, dan pendidikan menengah. Dimana guru harus melaksanakan beban kerja selama 40 jam dalam 1 minggu pada satuan administrasi pangkal, terdiri dari 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat. Pelaksanaan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; (2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; (3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah).

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja guru rendah akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Performance atau kinerja adalah *Output derive from processes, human or therwise* (Smith, 2003:292). *Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* (Bernardin and Russel, 2010:324). *Performance is defined as the behavior that is relevant to the organization's goals and that can be measured in terms of the individual's contribution to organizational effectiveness* (Hanson and Borman, 2014:143).

Prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Fattah, 2000:19). *The outcomes of jobs*

that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness (Gibson, et al, 2012 :374). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Sejatinya, mendefinisikan, mengukur, dan mengidentifikasi guru yang bermutu atau berkinerja tinggi merupakan permasalahan yang rumit. Guru yang memiliki kinerja rendah dapat berdampak negatif dalam hal: (1) reputasi dan citra sekolah dimasyarakat; (2) pencapaian kinerja sekolah; (3) kinerja guru lain; (4) kinerja staf pendukung; dan (5) kepemimpinan dan manajerial sekolah (Wagiran, 2013:5).

Keberhasilan belajar siswa setelah menempuh proses pendidikan salah satunya adalah nilai ujian nasional yang sampai saat ini merupakan alat ukur oleh pemerintah, walaupun dalam tiga tahun terakhir ini bukan penentu kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Fungsi ujian nasional selain memetakan mutu sekolah juga hasil ujian nasional dapat dijadikan rujukan bagi dinas pendidikan dan pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi guru. Sehingga pemerintah lebih mudah dalam membina dan melatih guru yang kompetensinya masih di bawah rata-rata. Perolehan hasil ujian nasional SMA Negeri 2 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Capain Nilai Ujian Nasional Provinsi Sumatera Utara

| No | Mata Pelajaran | Tahun 2018 | | | | Tahun 2019 | | | |
|----|----------------|------------|----------|-------|----------|------------|----------|-------|----------|
| | | IPA | | IPS | | IPA | | IPS | |
| | | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori |
| 1 | Bhs.Ind | 62.78 | Cukup | 53.91 | Kurang | 62.77 | Cukup | 52.87 | Kurang |
| 2 | Bhs.Ing | 47.34 | Kurang | 37.49 | Kurang | 47.12 | Kurang | 40.31 | Kurang |
| 3 | Mtk | 33.05 | Kurang | 30.81 | Kurang | 35.86 | Kurang | 32.71 | Kurang |
| 4 | Fis/Eko | 38.72 | Kurang | 40.83 | Kurang | 39.53 | Kurang | 46.21 | Kurang |
| 5 | Kim/Sos | 44.84 | Kurang | 47.74 | Kurang | 45.46 | Kurang | 46.99 | Kurang |
| 6 | Bio/Geo | 45.36 | Kurang | 43.97 | Kurang | 46.39 | Kurang | 44.87 | Kurang |

(Sumber: puspendik kemendikbud.go.id.hasil-un 2018 dan 2019)

Berdasarkan tabel di atas rerata capaian nilai ujian nasional untuk provinsi Sumatera Utara dapat kita simpulkan bahwa nilai ujian nasional masih dalam kategori kurang, baik untuk tahun 2018 dan 2019. Hasil tersebut salah satu wujud dari kinerja guru yang belum maksimal, untuk itu kinerja guru perlu kita perhatikan bersama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan kita.

Lebih lanjut rerata capaian nilai ujian nasional Kota Padangsidempuan juga masih dalam kategori kurang, yang kita simpulkan dari 2 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Nilai ujian nasional Kota Padangsidempuan dapat kita lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Capain Nilai Ujian Nasional Kota Padangsidempuan

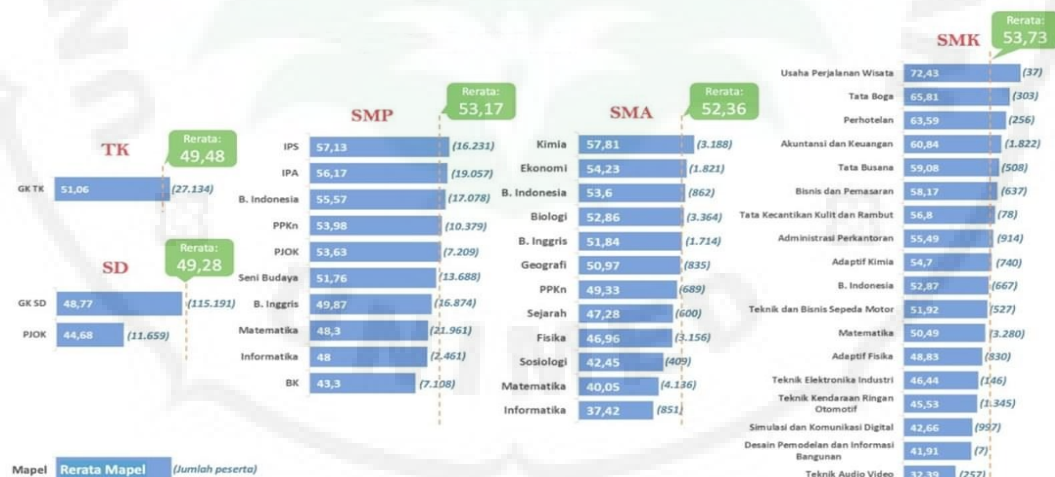
| No | Mata Pelajaran | Tahun 2018 | | | | Tahun 2019 | | | |
|----|----------------|------------|----------|-------|----------|------------|----------|-------|----------|
| | | IPA | | IPS | | IPA | | IPS | |
| | | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori |
| 1 | Bhs.Ind | 61.88 | Cukup | 52.87 | Kurang | 62.77 | Cukup | 52.87 | Kurang |
| 2 | Bhs.Ing | 44.91 | Kurang | 34.48 | Kurang | 47.12 | Kurang | 40.31 | Kurang |
| 3 | Mtk | 30.44 | Kurang | 28.26 | Kurang | 35.86 | Kurang | 32.71 | Kurang |
| 4 | Fis/Eko | 35.57 | Kurang | 38.11 | Kurang | 39.53 | Kurang | 46.21 | Kurang |
| 5 | Kim/Sos | 44.39 | Kurang | 44.07 | Kurang | 45.46 | Kurang | 46.99 | Kurang |
| 6 | Bio/Geo | 44.17 | Kurang | 42.67 | Kurang | 46.39 | Kurang | 44.87 | Kurang |

(Sumber: puspendik kemendikbud.go.id.hasil-un 2018 dan 2019)

Berdasarkan nilai perolehan tersebut masih sangat diharapkan kerja sama seluruh pihak baik pemerintah, sekolah, guru, siswa dan masyarakat sehingga kompetensi lulusan siswa dapat ditingkatkan. Gambaran tersebut merupakan salah satu dampak kinerja guru terhadap pencapaian tujuan pembelajaran siswa.

Salah satu upaya kementerian pendidikan dan kebudayaan melalui direktorat jenderal guru dan tenaga kependidikan (Ditjen GTK) 2019 untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang bermuara pada peningkatan kualitas

siswa adalah menyelenggarakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) melalui peningkatan kompetensi pembelajaran (PKP) berbasis zonasi yang selanjutnya disebut dengan program PKP. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi siswa melalui pembinaan guru dalam merencanakan, melaksanakan, sampai dengan mengevaluasi pembelajaran yang berorientasi pada keterampilan berpikir tingkat tinggi (Higher Order Thinking Skill/HOTS). Pelaksanaan program PKP ini dilakukan secara tatap muka dengan pola in-on-in. Kegiatan tersebut diakhiri dengan post tes dan hasil pada tahun 2019 secara nasional dapat kita lihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 Hasil Tes PKP Zonasi Berdasarkan Mata Pelajaran (Sumber: Direktur Jenderal dan Tenaga Kependidikan, Tahun 2019)

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa secara nasional kompetensi pedagogik dan kompetensi professional guru masih memerlukan peningkatan. Hasil tes PKP tersebut menunjukkan bahwa perolehan nilai rerata guru SMA 52,36. Batas lulus tes PKP itu adalah 70 dengan perincian 60% dari guru inti dan 40% hasil tes. Masalah tersebut perlu diselesaikan bersama untuk peningkatan kompetensi siswa melalui pembinaan guru. Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang

harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus, karena guru memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kreiter and Kinicki, (2007:105) terdiri dari faktor individual dan team kerja organisasi. Faktor individu terdiri dari: (1) karakteristik individu; (2) kemampuan pribadi dan keterampilan; (3) ilmu pengetahuan; dan (4) motivasi. Sedangkan faktor team kerja organisasi terdiri dari: (1) budaya organisasi; (2) rancangan kerja; dan (3) kualitas supervisi. Kinerja juga dapat dipengaruhi personal/individual guru, kepemimpinan, sistem, team dan situasional. (1) faktor personal/individual guru, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen; (2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru; (3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan, semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan sesama anggota team, kekompakan dan keeratan anggota team; (4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi sekolah; (5) faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal (Yamin dan Maisah, 2010:37).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah

membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager (Wahyudi, 2009: 29-36). Pemberian dorongan sangat diperlukan guru untuk meningkatkan kinerja guru, dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik individu maupun sebagai kelompok (Mulyasa⁴, 2014: 6).

Tugas kepala sekolah secara umum meliputi yakni: (1) tugas manajerial, yakni berkaitan dengan penegelolaan sekolah sehingga dapat dilakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien; (2) tugas supervisi, yakni berkaitan dengan pelaksanaan kerja guru dan staf agar mereka bekerja dengan baik serta menjaga mutu proses maupun hasil pendidikan di sekolah; dan (3) tugas kewirausahaan, yakni berkaitan dengan usaha membudayakan perilaku wirausaha dikalangan warga sekolah (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah).

Kepala sekolah berfungsi sebagai: (1) kepala sekolah bekerja dengan melalui orang lain; (2) kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan; (3) kepala sekolah mampu menghadapi berbagai persoalan dengan sumber dan waktu yang terbatas; (4) kepala sekolah harus berpikir secara realistik dan konsepsional; (5) kepala sekolah sebagai juru penengah; (6) kepala sekolah sebagai politisi; (7) kepala sekolah sebagai diplomat; dan (8) kepala sekolah sebagai pengambil keputusan (Wahjosumidjo, 2013:97). Keberhasilan kepala sekolah dapat dipengaruhi oleh: (1) akseptasi atau

penerimaan kelompoknya; (2) kapabilitas atau kemampuan pribadinya; (3) kemampuan mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama; dan (4) penguasaan pengetahuan dibidang manajemen sekolah (Danim, 2009:15).

Leadership an attempt to use influence to motivate individuals to accomplish some goal (Gibson, et.al, 2012:314). *Leadership is a social influence process involving two or more people: the leader and a follower (or a potential follower)* (Champoux, 2011:287). Kinerja guru sangat didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik sehingga pencapaian visi dan misi serta tujuan sekolah lebih terarah. Pencapaian visi dan misi pendidikan, sekolah membutuhkan kepala sekolah yang mampu menjalankan peran pemimpin dan fungsi kepemimpinan di sekolah.

Kepala sekolah yang efektif harus mengetahui, menyadari, dan memahami, yaitu: (1) mengapa pendidikan berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi (Mulyasa⁴, 2014:19). Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas kinerja kepala sekolah. Ada pengaruh positif langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja guru, karena diyakini kepemimpinan sebagai faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja guru yang baik (Happy Fitria dkk, 2017 :111).

Peningkatan kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh motivasi, dimana apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, baik kebutuhan fisiologis,

psikologis dan sosiologis maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal) (Mangkunegara, 2018:93). Motivasi juga merupakan salah satu alat pemimpin agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya faktor internal (seperti komitmen, motivasi, dan kemampuan), juga didukung oleh faktor eksternal yang memadai (seperti imbalan yang memadai, kepemimpinan yang mendukung dan budaya kerja sekolah yang kondusif) (Wagiran, 2013:27). *Motivation The internal and external forces that lead an individual to work toward a goal* (Robbins dan Judge, 2016:107). *Intrinsic motivators a person's internal desire to do something, due to such things as interest, challenge, and personal satisfaction. Extrinsic motivators Motivation that comes from outside the person and includes such things as pay, bonuses, and other tangible rewards. Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings* (McCormick, 1985:268).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dan kompensasi maka kinerja guru semakin tinggi (Windasari dan Yahya, 2019:191). *Work motivation has a positive and significant effect on employee performance*

(Putu Ayu dkk, 2020:292). Motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru dan juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan organisasi. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etika. Etika mempengaruhi kinerja, dengan etika diharapkan individu saling menghargai karena setiap individu memiliki kreativitas yang unik (Colquit, Lepine dan Wesson, 2015:202). Keberhasilan kinerja guru didukung oleh etos kerja, etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan (Tabrani Rusyan, dkk 2000:17). Etika adalah suatu sistem tindakan atau perilaku, suatu prinsip-prinsip moral, atau suatu standar tentang benar dan salah (Daryanto², 2013:42). Etika merupakan aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk. *Ethics are the values and principles that distinguish right from wrong* (Hellriegel and Slocum, 2011:10). Etika adalah nilai dan prinsip yang membedakan benar dan salah. Pergaulan manusia tidak terlepas dari rasa senang, tenang, tenteram, terlindung tanpa merugikan kepentingannya serta terjamin berdasarkan etika dan budaya serta adat kebiasaan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hak-hak asasi manusia.

Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (Rudito, 2007:35). Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja (Puspita dan Indra, 2017:674). Hasil ini memiliki arti jika

semakin tinggi etika profesi yang dimiliki maka kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide ditempat bekerja.

Kinerja merupakan konsep yang multidimensi, kinerja dapat dipahami dengan cara yang berbeda-beda tergantung pada pandangan masing-masing individu. Kinerja dimaknai dalam kerangka aktivitas yang dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan. Kinerja dalam konsep perilaku tergantung pada faktor-faktor individual, seperti karakteristik individu, kepribadian, motivasi dan lain-lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (job performance) sebagai suatu fungsi dari interaksi atribut individu (individual atribut), usaha kerja (work effort) dan dukungan organisasi (organizational support) (Wood, et. al, 2001:91).

Kinerja juga dipengaruhi oleh tiga faktor variabel yaitu: variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi, Variabel individu mempunyai variabel-variabel, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik) dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman). Variabel psikologi mempunyai variabel-variabel, yaitu: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi memiliki variabel-variabel, yaitu: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Gibson, et.al, 2012:119-120).

Selanjutnya kinerja juga dapat dipengaruhi *Four variables*—*motivation, ability, role perceptions, and situational factors*—which are represented by the acronym *MARS*, directly influence individual behavior and performance. Variable *Motivation, ability and role of perception* are influenced by *Personality, Values, Self-concept, Perception, Emotion and attitude, Stress*. *Situational factors* include conditions beyond the employee's immediate control that constrain or facilitate behavior and performance (McShane and Mary, 2018:32). Kinerja individu itu secara langsung dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, persepsi, faktor situasional dan sering disebut dengan istilah *MARS*.

Secara umum kinerja dipengaruhi oleh (1) *Organizational Mechanisms* yang meliputi *organizational culture, organizational structure*; (2) *Group Mechanisms* meliputi *ledhershship style and behavior, leadhership power and influence, teams proceses, teams characteristics*; (3) *Individual Characteristics* meliputi *personality dan culture values, ability*; (4) *Individual Mechanisms* meliputi *job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics*, serta *learning and decision making* (Colquit, Lepine dan Wesson, 2015:30).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan januari 2020 di SMA Negeri 3 dan SMA Negeri 5 Kota Padangsidimpuan, berdasarkan informasi dan data dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kepala sekolah dan pengawas satuan pendidikan menyampaikan bahwa: (1) 60% guru tidak menyiapkan buku kerja guru tepat pada waktunya, artinya sebelum terjadinya proses belajar mengajar buku kerja itu sudah siap dan bahkan sampai akhir semester juga masih ada yang belum siap; (2) guru terlihat kurang termotivasi dalam pengembangan

diri, tidak memanfaatkan waktu luang yang ada; (3) masih ada guru yang kurang disiplin, baik terlambat datang ke sekolah, terlambat masuk kelas yang masih sibuk cerita dengan guru yang lain; dan (4) masih ada sebagian guru yang mengambil jam di luar sekolah induk untuk pemenuhan jam sertifikasi, dengan demikian guru tersebut datang pada jam masuknya saja, sehingga tugas-tugas siswa terkendala.

Pengawas satuan pendidikan juga menyampaikan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melakukan tugas supervisi guru ke dalam kelas, lebih sering dilaksanakan oleh bidang kurikulum dan guru yang dianggap senior, sehingga hasil yang diharapkan tidak maksimal. Permasalahan-permasalahan di atas menunjukkan bahwa, implementasi manajemen yang memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan menurut BSNP belum dilaksanakan dengan baik. Informasi ini akan menjadi modal dasar dalam mengungkapkan kinerja guru di SMA Negeri Padangsidempuan Selatan.

Berdasarkan analisis di atas, dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Padangsidempuan Selatan dapat dilakukan penelitian tentang kinerja serta terdapat beberapa faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan penjelasan teori dan hasil penelitian, peneliti tertarik dari model kinerja yang ditawarkan oleh Colquit, Lepine dan Wesson. Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan etika kerja. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,

Motivasi Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi berdasarkan deskripsi pada bagian latar belakang adalah: (1) faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi dan membentuk kinerja guru?; (2) apakah kemampuan dan keterampilan individu dapat meningkatkan kinerja guru?; (3) apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru?; (4) apakah komitmen dapat mempengaruhi kinerja guru?; (5) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru?; (6) apakah kualitas supervisi dapat mempengaruhi kinerja guru?; (7) apakah etika kerja dapat mempengaruhi kinerja guru?; (8) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru?; (9) apakah faktor situasional dapat mempengaruhi kinerja guru?; (10) apakah fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja guru?; (11) apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan etika kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru?; (12) bagaimana meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Padangsidempuan Selatan?.

1.3 Batasan Masalah

Bedasarkan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa masalah kinerja guru ini sangat kompleks. Akan tetapi dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut dibatasi karena keterbatasan waktu, yakni: (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) motivasi kerja; dan (3) etika kerja.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap etika kerja?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
5. Apakah etika kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
6. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja?
7. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap kinerja guru melalui etika kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan memperoleh bukti empiris mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu dengan mengetahui gambaran tentang:

1. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.
2. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap etika kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.
3. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.

4. Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.
5. Etika kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.
6. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.
7. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui etika kerja di SMA Negeri Kecamatan Padangsidempuan Selatan Kota Padangsidempuan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, selain dari tugas mata kuliah juga dilihat dari manfaat teoritis maupun manfaat praktisnya.

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguatkan teori kinerja, juga dapat memperluas kajian teori kinerja guru yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan etika kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Cabang Dinas Pendidikan Sidempuan

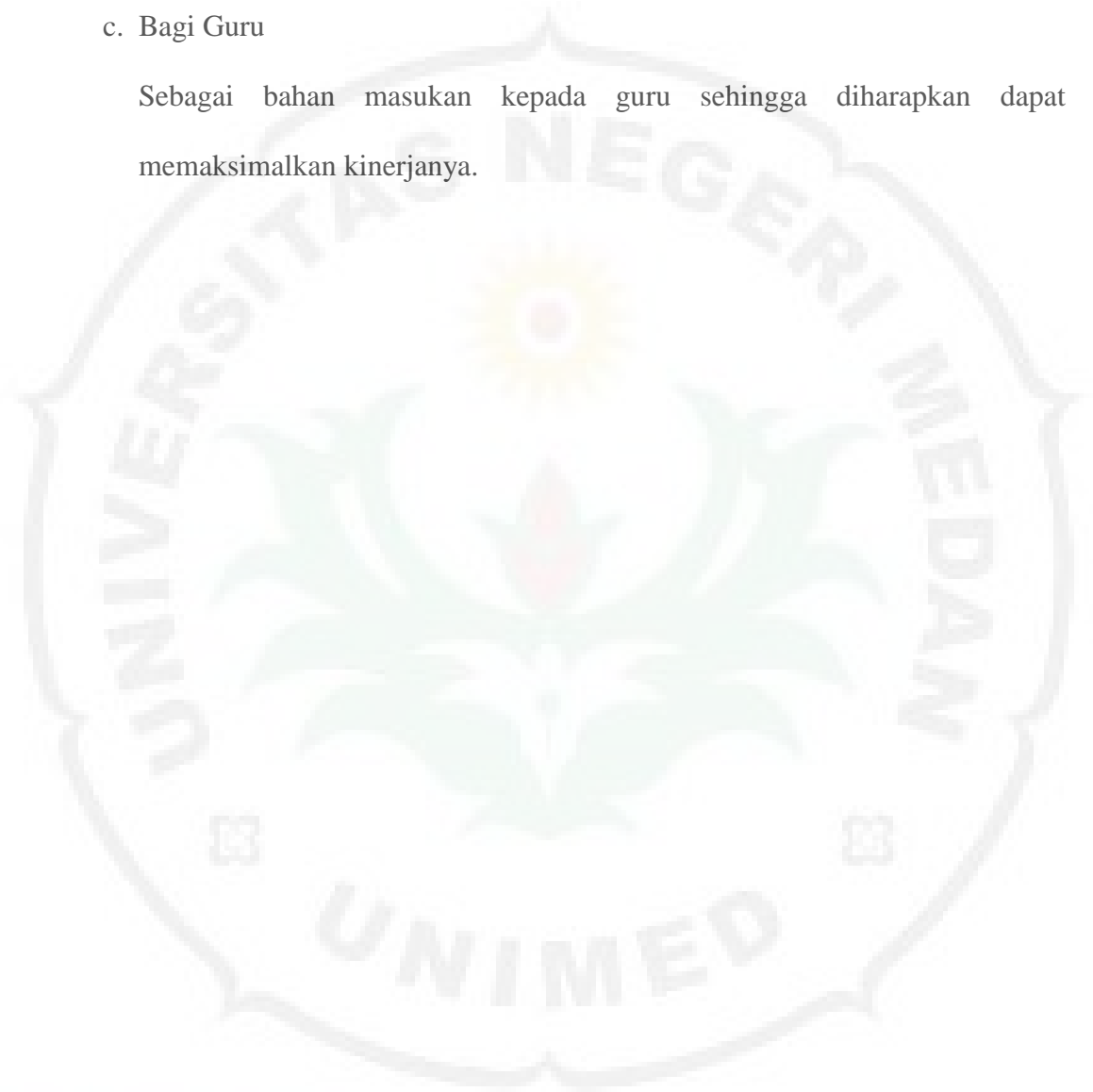
Temuan ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan kebijakan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan peningkatan kinerja guru.

c. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan kepada guru sehingga diharapkan dapat memaksimalkan kinerjanya.



THE
Character Building
UNIVERSITY